


COMPLIANCE E BURNOUT: O PROGRAMA DE INTEGRIDADE COMO FERRAMENTA DE COMBATE AO DESENVOLVIMENTO DA SÍNDROME DO ESGOTAMENTO PROFISSIONAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

 <https://doi.org/10.56238/arev6n4-115>

Data de submissão: 09/11/2024

Data de publicação: 09/12/2024

Pedro Henrique Hernandez Argentina

Bacharel em direito pela Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS).
Especialista em direito corporativo e compliance pela Escola Paulista de Direito (EPD).
MBA em gestão estratégica de organizações pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS).
Advogado.

E-mail: pedro.sano@hotmail.com.

LATTES: <http://lattes.cnpq.br/3328977634621892>.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3654-1963>.

Isabela Peruqui Alonso

Médica graduada em Medicina pelo Centro Universitário Barão de Mauá (CBM) de Ribeirão Preto – SP.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-1664-6557>

Lisandra Moreira Martins

Doutora em Direito Processual Penal pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo-SP (PUC-SP), Docente do Curso de Direito e da Pós-Graduação em Direitos Humanos da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS), Advogada.

E-mail: lisandramm.adv@hotmail.com.

LATTES: <http://lattes.cnpq.br/3419075974214284>.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8204-3335>.

Beatriz Marques Argentina

Graduanda em Medicina pelo Centro Universitário de Santa Fé do Sul (UNIFUNEC), quarto período.

E-mail: beargentin@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-2295-321X>

Rubens Vieira Neves Neto

Graduando em Medicina pela UNIMAR - Universidade de Marília- SP, sexto período.

E-mail: rubensneto-2010@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-3915-1517>, UNIMAR

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo abordar a síndrome de burnout e seu quadro clínico e o programa de compliance como ferramenta de prevenção e combate à doença no ambiente de trabalho. O burnout, também conhecido como a síndrome do esgotamento profissional, está cada vez mais presente na realidade dos trabalhadores e seu desenvolvimento está relacionado com o desgaste físico e mental causado no ambiente de trabalho, devido às cobranças intensas por resultados e ao excesso de trabalho. Neste sentido, diante de inúmeros casos de empresas que submetem seus funcionários a

situações desgastantes e em muitos casos com violação aos direitos humanos, o programa de compliance é uma alternativa para o desenvolvimento de um ambiente de trabalho mais saudável, que promova o bem-estar de seus funcionários por meio de seus mecanismos e ferramentas. A cultura de integridade tem como premissa a prevenção, detecção e remediação de práticas ilícitas, bem como de situações perniciosas que repercutem de forma negativa na pessoa jurídica, como é o caso de uma empresa com alto índice de trabalhadores com a síndrome de burnout. O programa visa, portanto, o equilíbrio entre as metas e objetivos propostos pela instituição e a concretização dos direitos humanos e o direito a um ambiente de trabalho saudável. Para atingir os objetivos propostos, é profícuo mencionar que o presente estudo foi elaborado e desenvolvido de forma indutiva. Realizado e fundamentado por meio de revisões bibliográficas, dentre elas revistas acadêmicas on-line, bem como a utilização de informações já disponibilizadas em livros, artigos e outras fontes publicadas.

Palavras-chave: Compliance. Programa de Integridade. Burnout.

1 INTRODUÇÃO

A síndrome de burnout é um fenômeno amplamente estudado em diversas áreas do conhecimento, como psicologia, saúde e administração, e sua conceitualização foi utilizada pela primeira vez em meados da década de 1970 pelo psicólogo norte-americano Herbert Freudenberger para descrever o estado de exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional que afetava os profissionais da área da saúde. Embora existam algumas áreas de atuação que são mais suscetíveis a ela, tais como a saúde, educação, assistência social, entre outras (LIMA, 2008), o termo tem sido amplamente utilizado em todos os campos de trabalho, descrevendo os sinais de sintomas que caracterizam esta síndrome.

Os sintomas do burnout podem ocorrer em resposta ao estresse crônico no trabalho, causado tanto pela competitividade quanto pelo aumento da carga de cobranças e, conseqüentemente, das responsabilidades. A síndrome é um problema sério que pode afetar significativamente a vida profissional e pessoal das pessoas.

Tendo em vista o aumento considerável dos casos de burnout no ambiente de trabalho, algumas empresas têm implementado programas de compliance que consistem, por parte da empresa, no desenvolvimento de mecanismos e ferramentas, com o objetivo de prevenir e combater inúmeras situações perniciosas no cenário corporativo, incluindo o desenvolvimento da síndrome entre seus funcionários.

Neste sentido, já faz parte da realidade de muitas instituições medidas que visam promover o bem-estar físico e mental de seus funcionários, v.g., temos empresas que estipulam metas mais brandas, horários mais flexíveis e a disponibilidade de acompanhamento psicológico. Empresas renomadas já aderiram estas boas práticas em sua realidade, como é o caso da Nestlé, adepta ao movimento “Mente em Foco”, um movimento idealizado pela Rede Brasil de Pacto Global, que evidencia a importância dos cuidados com a saúde mental no ambiente corporativo; a empresa Danone que institui um centro de apoio de saúde mental; e a seguradora Porto Seguro, que no início da pandemia, desenvolveu o movimento “Não Demita”, para viabilizar a segurança financeira de seus funcionários¹.

O presente artigo tem como objetivo apresentar o programa de compliance e as medidas que uma empresa pode desenvolver visando combater o burnout, caracterizado como fenômeno complexo que afeta profissionais de diversas áreas e necessita de abordagem multidisciplinar e esforços

¹ Informações coletadas pela Forbes. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2021/08/como-8-empresas-atuaram-na-pandemia-para-preservar-o-bem-estar-e-a-saude-mental-de-seus-colaboradores/#foto1>. Acesso em 15 de maio de 2023.

conjuntos tanto de capacitação de profissionais da saúde, empregadores e mídia como governamentais com a garantia de desenvolvimento de um ambiente de trabalho saudável.

2 METODOLOGIA

Para atingir os objetivos propostos, o presente estudo foi desenvolvido de forma indutiva, em que o raciocínio construído é resultado de observações da realidade concreta (PEREIRA, 2018). Realizado e fundamentado por meio de revisões bibliográficas, dentre elas revistas acadêmicas *on-line*, bem como a utilização de informações já disponibilizadas em livros, artigos e outras fontes publicadas. As palavras-chaves utilizadas no trabalho são, “compliance” e “burnout”.

Após a introdução do tema e estabelecidos os objetivos que orientaram esta pesquisa, fez-se necessário a revisão da literatura e produções acadêmicas disponíveis sobre o assunto, visando fundamentar teoricamente os principais pontos a serem abordado no processo de pesquisa.

Para analisar o programa de compliance e os mecanismos necessários para sua estruturação e implementação no combate e prevenção da síndrome de burnout no ambiente de trabalho, esta seção foi subdividida em duas partes: inicialmente faz-se necessário compreender o surgimento e a conceptualização da síndrome; e na sequência é abordado o programa de compliance e seus pilares, que quando implementados de forma efetiva, podem contribuir na promoção do bem-estar e na prevenção do burnout.

3 A SÍNDROME DE BURNOUT

Os primeiros estudos sobre a síndrome de burnout se popularizaram nos Estados Unidos da América, em 1974, depois que o psicanalista Freudenberg (1974, p.159) citou que “o dicionário define o verbo “burn-out” como falhar, desgastar ou ficar exausto por fazer exigências excessivas de energia, força ou recursos”. Na descrição de Maslach e Jackson (1981) a síndrome de burnout se correlaciona com vários índices de sofrimento pessoal, que incluem a exaustão física, insônia, o aumento do consumo de álcool e outras drogas e problemas conjugais e familiares. Desde então, seus conceitos e definições têm sido amplamente disseminados e aprimorados por pesquisadores do mundo todo.

Vários fatores multidimensionais se associam à síndrome de burnout e tais dimensões são divididas em três vertentes descritas por Benevides-Pereira (2002): a primeira delas é a exaustão emocional, na qual o esgotamento físico e mental leva o indivíduo ao seu limite, não mais dispondo de energias para nenhuma outra atividade; a segunda é a despersonalização, na qual o processo de alteração da personalidade torna a pessoa fria, indiferente e irônica para com as pessoas que se

relaciona diariamente; e, por último, a reduzida realização profissional, em que alguns sentimentos como insatisfação, insuficiência, desmotivação, fracasso e baixa autoestima são evidenciados. Além desses fatores, a personalidade do indivíduo também pode influenciar o desenvolvimento do burnout, com características como perfeccionismo, tendência ao estresse e baixa autoestima sendo apontadas como possíveis fatores de risco (GIL-MONTE, 2005).

Os sintomas dessa síndrome englobam várias esferas do comportamento humano e vão se exteriorizando de forma progressiva, conforme a exaustão vai se tornando cada vez mais intensa. Benevides-Pereira (2002) determina uma subdivisão destes sintomas e classifica-os como físicos, psíquicos, comportamentais e defensivos.

Neste sentido, a síndrome pode ocasionar fadigas constantes, cefaleias, dores musculares e distúrbios do sono por exemplo, progredindo para falta de atenção e concentração e alterações de memória; posteriormente, alcança os sentimentos que interferem no comportamento do indivíduo, como irritabilidade, negligência e aumento do consumo de substâncias lícitas e ilícitas, e, por fim, reflete no interesse pelo trabalho ou atividades de lazer e na tendência ao isolamento, podendo chegar, inclusive, ao suicídio.

Pode haver confusão quando falamos em síndrome de burnout em comparação com a depressão, já que os sintomas se assemelham. O diagnóstico do transtorno depressivo maior, portanto, dá-se em um período mais curto de tempo e, de acordo com Nóbrega *et al.* (2022), envolve alguns sinais, por exemplo sentimento de culpa, humor deprimido, ideação suicida, tristeza, sensação de fracasso/inutilidade, ansiedade, sentimento de ser um incômodo aos outros, entre outros. As autoras Guimarães e Cardoso (2004, p. 55) relataram que:

[...] baseado no quadro clínico da depressão, o qual parece refletir o baixo nível de superioridade, um sentido geral de frustração e derrota, os indivíduos com alto nível de burnout também apresentaram sintomas depressivos. Os resultados confirmaram as expectativas. Além disso, a depressão está significativamente relacionada com superioridade, embora não houvesse relação observada entre o sintoma principal do burnout (isto é, exaustão emocional) e superioridade. Conclui-se que a depressão e o burnout estão relacionados como próximos, mas não são considerados como idênticos.

Desta forma, o diagnóstico diferencial adequado deve levar em consideração uma avaliação abrangente dos sintomas e a exclusão de outras condições que possam estar causando sintomas semelhantes (Nóbrega *et al.*, 2022).

A síndrome de burnout possui impactos significativos tanto no âmbito profissional quanto no pessoal dos indivíduos afetados. No contexto profissional, pode levar à diminuição da produtividade, aumento do absenteísmo e da rotatividade de funcionários, além de afetar negativamente o clima

organizacional (Carlotto & Câmara, 2008). No aspecto pessoal, pode resultar em problemas de saúde física e mental, dificuldades nos relacionamentos interpessoais e comprometimento da qualidade de vida (Benevides-Pereira, 2002). O indivíduo tenderá ao isolamento profissional devido ao acúmulo de frustrações por metas que se sente incapaz de atingir.

Um estudo de Silva *et al.* (2015) realizado com profissionais vinculados à atenção primária de saúde de ensino em Sergipe constatou que quase 11% dos participantes apresentaram sintomas compatíveis com a síndrome de burnout e expressivos 54,1% apresentavam um maior risco para desenvolvimento desse quadro. Entre os fatores de risco identificados, destacam-se a idade mais jovem, excesso de carga horária de trabalho e insatisfação profissional.

A promoção de um ambiente de trabalho saudável, apoio a queixas e opiniões de funcionários assim como incentivo ao cuidado com a saúde mental, além da prática regular de exercícios físicos são essenciais na redução do risco de desenvolvimento da doença. Destaca Zorzanelli *et al.* (2016, p. 82) que:

[...] no Brasil, desde 1999, o burnout integra a lista de doenças relacionadas ao trabalho do Ministério da Saúde, aí constando como transtorno mental, sob o código CID-10 Z73.0 ('sensação de estar acabado'/'esgotamento').

No entanto, em 1º de janeiro de 2022, a síndrome de burnout passou a ser considerada doença ocupacional, o que significa que há a previsão dos mesmos direitos trabalhistas e previdenciários garantidos no caso das demais doenças relacionadas ao emprego. Houve a inclusão na Classificação Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial da Saúde (OMS). A síndrome passou a ter o código QD85 -, era o Z73, após a mudança na 11ª Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID-11)².

Ademais, assim como muitas outras doenças passivas de notificação no país, “[...] a síndrome de burnout faz parte dos transtornos que devem ser notificados por meio do Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN) do Ministério da Saúde” (FONTES, 2022, p. 8).

Com a ocorrência do *Corona Virus Disease*, o COVID-19, e a preocupação da saúde física e emocional da sociedade e dos profissionais de saúde que enfrentavam a linha de frente, o tema burnout recebeu maior visibilidade pela mídia. A pandemia aumentou significativamente os níveis de estresse e exaustão dos profissionais de saúde, colocando-os em situação de vulnerabilidade emocional e mental. Nesse quesito, a mídia desempenhou papel crucial na ampliação e conscientização do termo

² Fonte: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2022/01/11/sindrome-de-burnout-e-reconhecida-como-doenca-ocupacional-veja-o-que-muda-para-o-trabalhador.ghml>

burnout, por meio de relatos dos desafios enfrentados pelos profissionais em diferentes plataformas de comunicação, trazendo para a população uma compreensão mais ampla da dimensão do problema. Como concluído por Spoorthy *et al.* (2020), a mídia contribuiu para conscientização do público geral sobre a importância de cuidar da saúde mental dos trabalhadores durante momentos de crise.

Para enfrentar o burnout, é importante que as organizações desenvolvam estratégias eficazes de reestruturação visando intervir nas fases de sintomas iniciais da doença ou até mesmo evitar agentes desencadeantes. A ação da liderança tem papel de extrema importância na prevenção do burnout, uma vez em que líderes devem ser capazes de oferecer suporte aos trabalhadores, promover um ambiente de trabalho positivo e estimular a participação de trabalhadores na tomada de decisões (TANAKA *et al.*, 2018).

Além disso, como abordado por Schaufeli e Enzmann (1998), o apoio social e o desenvolvimento da resiliência podem ser estratégias eficazes de prevenção do burnout. Nesse sentido, Santos *et al.* (2019) destacam que a detecção precoce dos sintomas acaba por viabilizar intervenções preventivas, sendo necessário direcionar uma maior atenção à saúde mental dos profissionais de saúde.

Em conformidade com Zorzanelli *et al.* (2016), não há especificamente um tratamento para o burnout, e sim intervenções que objetivam o controle do estresse ocupacional de forma geral, sejam elas voltadas para o indivíduo, para a organização do trabalho, ou combinadas, por exemplo com psicoterapia cognitivo-comportamental associada à uma reestruturação de processo de trabalho.

Outra questão importante é a necessidade de se considerar as diferenças individuais e contextuais na manifestação do burnout; v.g., Purvanova e Muros (2010) destacam que existem diferenças de gênero na prevalência e na manifestação do burnout, com mulheres apresentando maior risco de adoecerem. Essa abordagem é importante para o desenvolvimento de intervenções personalizadas e adaptadas às características individuais e contextuais dos trabalhadores. Nem todos os indivíduos apresentam todos os sintomas e outros, no entanto, podem apresentar alguns diferentes dos normalmente conhecidos. É importante salientar que o diagnóstico adequado deve levar em consideração uma avaliação abrangente do quadro clínico e exclusão de outras considerações orgânicas ou psiquiátricas que podem estar causando sintomas semelhantes no indivíduo.

Embora a síndrome de burnout tenha ganhado maior visibilidade e entendimento, baseado no fato de que as pessoas estão conhecendo mais sobre seus sinais, os últimos anos, de acordo com um artigo recente de Bianchi *et al.* (2022), a falta de dados consistentes e padronizados dificulta a obtenção de uma estimativa precisa da prevalência do burnout. Por meio de uma revisão sistemática,

os autores identificaram uma variação considerável na prevalência da síndrome em diferentes países e populações. Conforme Fontes (2022, p. 7) menciona:

[...] não é preciso que algo seja doença ou esteja na CID para que exista, seja reconhecido e tratado. Por outro lado, precisamos nos perguntar, enquanto sociedade, sobre os caminhos para se fazer isto.

A pesquisa científica é ferramenta fundamental para compreensão das melhores abordagens para lidar com o burnout e seus mecanismos de prevenção, sendo necessário esforço conjunto de profissionais da saúde, empregadores, governo e sociedade em geral para enfrentamento dessa questão de saúde pública de maneira eficaz.

4 O PROGRAMA DE COMPLIANCE NO AMBIENTE DE TRABALHO

Após a conceptualização da síndrome e os efeitos por ela causados, é mister compreender, portanto, como o programa de compliance implementado pelas empresas passou a ser caracterizado como uma ferramenta de combate e prevenção da doença no ambiente de trabalho.

Não raro, infelizmente, são noticiados casos de empresas que violam os direitos humanos, prejudicando a saúde física e mental de seus funcionários. Casos absurdos de castigos vexatórios quando as metas não são atingidas, proibição do uso do banheiro durante o expediente, cargas horárias que vão além das permitidas pelo ordenamento jurídico. É diante deste cenário catastrófico que o programa de compliance torna-se ainda mais necessário dentro das empresas.

O termo compliance é oriundo do vernáculo americano, mais especificamente do verbo “to comply”, que significa estar em conformidade com algo. Para Fonseca e Panhoza (2022, p. 151), “a palavra em si vem da língua inglesa e em poucas palavras resume no dever de conformidade com as normas e padrões éticos previamente instituídos”. Aqui, aborda-se a consonância entre os compromissos pela empresa assumidos e suas normas e padrões éticos, morais e legais. Sobre a origem da palavra e seu conceito, pontuam Frazão e Medeiros (2018, p. 71) que:

O termo em compliance vem do verbo da língua inglesa to comply (with), que significa cumprir ou agir de acordo com. A expressão refere-se ao conjunto sistemática de ações adotadas no ambiente corporativo tendentes a assegurar que as atividades desenvolvidas pelas empresas não violem a legislação vigente.

Neste sentido, o programa de integridade consiste, , em um conjunto de mecanismos e ferramentas desenvolvidos e implementados pela instituição com o objetivo de prevenir, detectar e

remediar práticas ilícitas – ou seja, crimes – e situações perniciosas que podem refletir de forma negativa na empresa, como é o caso da síndrome de burnout.

No que tange o aspecto preventivo do programa, destaca Saavedra (2020, n.p.) que, “um dos propósitos dos sistemas de gestão de compliance é a antecipação, a antevisão de cenários que representem danos para as partes envolvidas na atividade institucional”.

Apesar de o compliance estar intimamente relacionado ao combate ao crime de corrupção praticado pelas empresas – no Brasil, foi após a divulgação dos escândalos da Operação Lava a Jato que as empresas passaram a implementar o programa de forma efetiva–, os benefícios da implementação do programa vão além da prevenção ao crime de corrupção.

Por meio das medidas estipuladas no programa, é possível a aderência por parte da instituição de mecanismos capazes de promover o bem-estar de seus funcionários, aprimorando o ambiente profissional, concretizando, inclusive, os direitos humanos.

O programa de compliance apenas será efetivo quando tiver o apoio da alta gestão, este é o primeiro pilar do programa. É preciso que aqueles que ocupam os cargos hierarquicamente mais altos compreendam sua importância e apoiem o programa. É a característica do programa conhecida como “*tone from the top*”, que pode ser traduzido e compreendido como “o exemplo vem de cima”. Confirma Gazoni (2019, p. 87) que, “o maior segredo da eficiência de um programa de compliance está no fato de haver o suporte da Alta Administração”.

Posteriormente, é essencial que a empresa desenvolva códigos de ética e conduta, em que estipulem e demonstrem os compromissos por ela assumidos; lá devem estar presentes todas as políticas, normas e diretrizes que a empresa segue. São identificadas, muitas vezes, como as missões e valores da instituição. Referente a este pilar do programa, destacam Saavedra e Valadares (2020, n.p.) que:

[...] funciona como uma norma geral, na qual concentram-se valores e/ou princípios, bem como condutas, que consubstanciam esses valores e, ao contrário, condutas não permitidas.

Ainda sobre este tópico do programa, a elaboração dos códigos de ética e de conduta pelas empresas, os autores supramencionados, Saavedra e Valadares (2020, n.p.), ressaltam que:

O Código deve conter os deveres dos colaboradores e as condutas consideradas ofensivas aos interesses da organização e somado a isso as possíveis punições aplicáveis em caso de comprovada violação às obrigações elencadas.

Os treinamentos corporativos constituem, também, uma ferramenta vital para a prevenção do burnout nas empresas; é necessário, portanto, que as empresas comuniquem sobre a síndrome, contextualizem seus funcionários sobre a doença e evidenciem a importância dos cuidados. Sobre os treinamentos, com maestria pontuam os autores supracitados Saavedra e Valadares (2020, n.p.):

Vale destacar que todas as normas devem ser reforçadas e alvo de um calendário de treinamentos para que sejam efetivamente aplicadas e vivenciadas, sob pena de tornarem-se meros documentos sem valor real. Ademais, a inaplicabilidade de alguma norma mantida em vigência representa a quebra no sistema de compliance, vulnerando a integridade da organização. A prática deve estar alinhada às políticas e procedimentos, tendo nos controles internos meio para a verificação dessa congruência e para a correção de eventuais desvios.

Muitas empresas já estão aderindo em seus programas de compliance medidas de combater e prevenir a doença, por meio de metas mais brandas, cargas horárias mais flexíveis e a disponibilização de psicólogos dentro das empresas.

Esta exaustão e cobrança excessiva são os principais fatores causadores da síndrome de burnout no quadro de funcionários das empresas. De acordo com os estudos desenvolvidos pela Harvard (s.d., p. 02).no que tange aos recursos humanos:

The burnout described here doesn't just impact the person who is burnt out. It often impacts performance and relationships as well. Performance impacts could be related to not working as many hours, not getting certain tasks or projects done, lower quality of work, or diminished problem solving and decision-making skills³.

Destarte, o programa de compliance tem sido visto como uma ferramenta importante a ser estruturado pelas empresas, com potencial de prevenir, detectar e remediar inúmeras situações que vão além das delimitações meramente legais, como, por exemplo, é o caso do combate ao crime de corrupção.

O programa tem-se evidenciado, portanto, como um instrumento de promoção de bem-estar entre os funcionários e o desenvolvimento de um ambiente de trabalho saudável, que zela pela integridade física e mental de todos que compõe a empresa e são essenciais para seu funcionamento. A valorização dos funcionários ressalta um comprometimento ético e transparente da instituição, concretizando, também, os direitos humanos, entre eles a dignidade da pessoa humano e o direito a um ambiente saudável, pontos importantes dentro da cultura do compliance.

³ O esgotamento descrito aqui não afeta apenas a pessoa que está esgotada. Geralmente, ele também afeta o desempenho e os relacionamentos. Os impactos no desempenho podem estar relacionados ao fato de não trabalhar tantas horas, não realizar determinadas tarefas ou projetos, diminuir a qualidade do trabalho ou reduzir as habilidades de resolução de problemas e de tomada de decisões (tradução livre).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desta forma, por meio das pesquisas realizadas e sem o ânimo de exaurir a temática vertida, o presente estudo pretendeu demonstrar que o burnout é um fenômeno complexo e que exige uma abordagem multidisciplinar para sua compreensão e enfrentamento.

Como evidenciado anteriormente, é importante o conhecimento dos sintomas de burnout e, da mesma forma, dos seus mecanismos de prevenção não só por profissionais de saúde como também outras áreas de atuação e até mesmo profissionais autônomos.

Neste sentido, o programa de compliance desenvolvido pelas empresas deve pautar-se, também, da observação dos direitos humanos e a promoção do bem-estar e integridade física e mental dos funcionários da empresa, por meio da implementação de medidas que asseguram estes benefícios.

A promoção de um ambiente de trabalho saudável, apoio a queixas e opiniões de funcionários assim como incentivo ao cuidado com a saúde mental, além da prática regular de exercícios físicos são essenciais na redução do risco de desenvolvimento da doença.

As estratégias de prevenção e intervenção devem levar em consideração as características individuais e contextuais dos trabalhadores e se basear em evidências científicas sólidas.

O estabelecimento de um equilíbrio adequado entre vida pessoal e profissional associado a um ambiente de trabalho positivo em que a cultura de compliance seja uma realidade e de apoio que tenha incentivo à prática de estratégias de autocuidado é essencial para que dessa forma os indivíduos possam reconhecer os sintomas, buscar ajuda e adotar medidas preventivas.

REFERÊNCIAS

BAZÁN, Paulo Rodrigo et al. Exposição às informações sobre COVID-19 em mídias digitais e suas implicações para funcionários do setor de saúde: resultados de uma pesquisa on-line. *Einstein* (São Paulo). 2020;18:eAO6127. http://dx.doi.org/10.31744/einstein_journal/2020ao6127. Disponível em: https://journal.einstein.br/wp-content/uploads/articles_xml/2317-6385-eins-18-eAO6127/2317-6385-eins-18-eAO6127-pt.pdf. Acesso em: 05 maio 2023.

BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria T. *Burnout: Quando O Trabalho Ameaça O Bem-Estar do Trabalhador*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002. 282 p.

CARLOTTO, Mary Sandra; CÂMARA, Sheila Gonçalves. Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil. *Psico*, Canoas, v. 39, n. 2, p. 152-158, ago. 2008. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/index.php/revistapsico/article/view/1461/3035>. Acesso em 03 maio 2023.

FONSECA, André Gustavo Isola; PANHOZA, João Vitor Serra Netto. Investigações corporativas e seus reflexos nas demais áreas do direito *in* Advocacia contemporânea e a interdisciplinaridade do direito penal empresarial/Comitê de Direito Penal Empresarial de Escritórios Full Service – COPE. – 1. ed., 1 reimp. – Belo Horizonte, São Paulo: D'Plácido, 2022.

FONTES, Flávio Fernandes. Burnout, um sofrimento insistente. *Trabalho (En)Cena*, [S.L.], v. 7, p. 1-17, 5 nov. 2022. Universidade Federal do Tocantins. <http://dx.doi.org/10.20873/2526-1487e022011>. Disponível em: <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/14078/20589>. Acesso em 05 maio 2023.

FRAZÃO, Ana; MEDEIROS, Ana Rafaela Martinez. Desafios para a efetividade dos programas de compliance *in* Compliance: perspectivas e desafios dos programas de conformidade/Ricardo Villas Bôas Cueva, Ana Frazão (Coord.) – Belo Horizonte: Fórum, 2018.

FREUDENBERGER, Herbert J.. Staff Burn-Out. *Journal Of Social Issues*, [S.L.], v. 30, n. 1, p. 159-165, jan. 1974. Wiley. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>. Disponível em: <https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>. Acesso em 03 maio 2023.

GAZONI, Carolina. Tone from the top: comprometimento e suporte da alta administração *in* Manual de compliance: compliance mastermind vol. 1/Márcio El Kalay, Matheus Lourenço Rodrigues da Cunha; Matheus Lourenço Rodrigues da Cunha, Márcio El Kalay (organizadores) – São Paulo: Lec – Legal, Ethics and Compliance, 2019.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; CARDOSO, Wilma Lucia Castro Diniz. Atualizações sobre a síndrome de burnout. In: GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães. *Série Saúde Mental e Trabalho: volume 3*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004. p. 55.

HARVARD. Human Resources. Burnout Toolkit. Disponível em: https://hr.harvard.edu/files/humanresources/files/burnout_toolkit.pdf. Acesso em 04 de abr. de 2023.

MASLACH, Christina; JACKSON, Susan E.. The measurement of experienced burnout. *Journal Of Organizational Behavior*, [S.L.], v. 2, n. 2, p. 99-113, abr. 1981. Wiley. <http://dx.doi.org/10.1002/job.4030020205>. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.4030020205>. Acesso em 03 maio 2023.

NÓBREGA, Maria do Perpétuo Socorro Sousa *et al.* Conhecendo sinais e sintomas do Transtorno Depressivo Maior: revisão de escopo. *E-Acadêmica*, [S.L.], v. 3, n. 1, p. 1-16, 3 abr. 2022. E-Acadêmica. <http://dx.doi.org/10.52076/eacad-v3i1.105>. Disponível em: <https://eacademica.org/eacademica/article/view/105/106>. Acesso em 04 maio 2023.

OLIVEIRA, Larissa Carvalho de et al. Aumento da Síndrome de Burnout na pandemia nos profissionais em geral. *Revista Mosaico*, [S.L.], v. 12, n. 2, p. 85-90, 20 ago. 2021. Universidade Severino Sombra. <http://dx.doi.org/10.21727/rm.v12i2.2813>. Disponível em: <http://editora.universidadedevassouras.edu.br/index.php/RM/article/view/2813/1682>. Acesso em: 04 maio 2023.

PEREIRA, Adriana Soares. Metodologia da pesquisa científica [recurso eletrônico]/Adriana Soares Pereira ... [et al.]. – 1. ed. – Santa Maria, RS : UFSM, NTE, 2018.

PURVANOVÁ, Radostina K.; MUROS, John P.. Gender differences in burnout: a meta-analysis. *Journal Of Vocational Behavior*, [S.L.], v. 77, n. 2, p. 168-185, out. 2010. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.006>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879110000771?via%3Dihub>. Acesso em 05 de maio de 2023.

SAAVEDRA, Giovanni Agostini *et al.* Governança corporativa e fundamentos do compliance na área da saúde *in* Compliance na área da saúde [recurso eletrônico]/Andre Pontin... [et al.]; coordenado por Angélica Carlini, Giovanni Agostini Saavedra. – Indaiatuba, SP: Editora Foco, 2020.

SAAVEDRA, Giovanni Agostini; VALADARES, Heloisa de Carvalho Feitosa. Sistema de gestão de compliance: políticas, procedimentos e controles internos *in* Compliance na área da saúde [recurso eletrônico]/Andre Pontin... [et al.]; coordenado por Angélica Carlini, Giovanni Agostini Saavedra. – Indaiatuba, SP: Editora Foco, 2020.

SANTOS, Sara Oliveira Silva dos *et al.* A SÍNDROME DE BURNOUT E OS PROFISSIONAIS DE SAÚDE: UMA REVISÃO INTEGRATIVA. *Dê Ciência em Foco*, Rio Branco, v. 3, n. 2, p. 111-119, dez. 2019. Disponível em: <https://revistas.uninorteac.com.br/index.php/DeCienciaemFoco0/article/view/324>. Acesso em 04 de maio de 2023.

SARAIVA, Maria Laura. Como 8 empresas atuaram na pandemia para preservar o bem-estar e a saúde mental de seus colaboradores. *Forbes*, 03 de agosto de 2021. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2021/08/como-8-empresas-atuaram-na-pandemia-para-preservar-o-bem-estar-e-a-saude-mental-de-seus-colaboradores/#foto1>. Acesso em 15 de maio de 2023.

SCHAUFELI, Wilmar; ENZMANN, Dirk. The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis. Boca Raton: Crc Press, 1998. Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/257397570_The_Burnout_Companion_to_Study_and_Practice_A_Critical_Analysis. Acesso em 03 de maio de 2023.

SILVA, Salvyana Carla Palmeira Sarmento *et al.* A síndrome de burnout em profissionais da Rede de Atenção Primária à Saúde de Aracaju, Brasil. *Ciência & Saúde Coletiva*, [S.L.], v. 20, n. 10, p. 3011-3020, out. 2015. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1413-812320152010.19912014>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/tMHPSfqgYFQPPDdqKqQrw6b/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 06 de maio de 2023.

ZORZANELLI, Rafaela; VIEIRA, Isabela; RUSSO, Jane Araujo. Diversos nomes para o cansaço: categorias emergentes e sua relação com o mundo do trabalho. *Interface - Comunicação, Saúde, Educação*, [S.L.], v. 20, n. 56, p. 77-88, mar. 2016. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1807-57622015.0240>. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/285904555_Diversos_nomes_para_o_cansaco_categorias_emergentes_e_sua_relacao_com_o_mundo_do_trabalho. Acesso em 03 de maio de 2023.